

## 6. FACTEURS LIMITANT LE CHANGEMENT

Plusieurs facteurs font obstacle à la réalisation de nos objectifs.

**RÉDUCTION DES RESSOURCES :** En raison de la réduction des années-personnes au cours des dernières années et des importantes restrictions budgétaires imposées par le Cabinet pour les quatre prochaines années, nous devons procéder à un réaménagement considérable des ressources. Ces mesures continueront de ralentir le recrutement et s'opposeront donc directement aux efforts que nous déployons pour atteindre nos objectifs par des moyens positifs. Il se peut, toutefois, qu'il y ait place pour une certaine amélioration en procédant à une compression dirigée des effectifs.

En particulier, la décision du gouvernement de réduire les rangs de la haute direction de 12 %, d'ici le 31 mars 1993, portera durement atteinte aux chances du Ministère d'augmenter la représentation des femmes dans la catégorie de la gestion jusqu'aux niveaux prévus. D'autres mesures d'austérité contenues dans le budget fédéral du 26 février 1991 pourraient entraîner des licenciements ou, tout au moins, un gel ou un ralentissement du recrutement, compliquant ainsi l'atteinte de nos objectifs d'équité en matière d'emploi.

Afin de minimiser l'incidence de cette situation sur les membres des groupes désignés, le Ministère a déjà mis en place une stratégie qui exclut certains groupes désignés du gel de la dotation (annexe 4).

**AUTRES FACTEURS :** La nouvelle stratégie proposée par le Conseil du Trésor en ce qui concerne les objectifs relatifs aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi se démarque radicalement d'une méthodologie axée sur la représentation pour faire place au mouvement des effectifs. Contrairement à l'ancienne stratégie qui reposait sur le taux de représentation au sein des effectifs, le nouveau modèle est axé sur le mouvement de recrutement, d'avancement et de départ. La représentation demeurera toutefois un élément important de la nouvelle stratégie, étant donné que les objectifs visés en matière de recrutement, d'avancement et de départ sont établis dans le but d'obtenir, à l'avenir, un meilleur taux de représentation.

Par ailleurs, les programmes d'équité en matière d'emploi comportent une lacune importante, du fait que la banque de données concernant les groupes désignés est établie à partir d'enquêtes sur l'identification des employés comme membres de ces groupes. Il arrive souvent que les données qui en résultent indiquent un nombre inférieur ou supérieur au nombre réel d'employés des groupes désignés, en raison de la nécessité d'obtenir une réponse volontaire et du manque d'uniformité entre les définitions de chaque groupe désigné.